



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI STAF
LANTAS DI POLRES GROBOGAN**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Diajukan Oleh :

M A S T U T I

NIM. 2010-11-112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2015**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI STAF LANTAS DI POLRES GROBOGAN**

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus

Kudus,

2015

Mengetahui,
Ketua ProgDi

Pembimbing I

NOOR AZIS, SE, MM
NIS. 0610701000001179

Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM
NIS. 0610702010101021

Mengetahui,
Dekan

Pembimbing II

Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM
NIS. 0610702010101021

DIAN WISMAR'EIN, SE, MM
NIS. 0610701000001177

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Dengan kembali bertaubat kepada-Nya dan bertakwalah kepada-Nya serta dirikanlah shalat dan janganlah kamu termasuk orang-orang yang mempersekutukan Allah

(Al-Qur'an, Ar Rumm ayat 31)

Mereka itulah orang yang dibalasi dengan martabat yang tinggi (dalam syurga) karena kesabaran mereka dan mereka disambut dengan penghormatan dan ucapan selamat di dalamnya.

(Q.S. Al-Furqaan; 75)

Barang siapa yang taat kepada Allah dan Rasul-Nya dan bertaqwa kepada-Nya, maka mereka adalah orang-orang yang mendapat kemenangan.

(QS. An-Nuur ayat 52)

“Modal Merupakan buah dari kerja dan modal tidak pernah akan ada kalau sebelumnya tidak ada kerja”

(Merriand Sennor)

PERSEMBAHAN :

Suami, putra, Teman, Sahabat, serta Almamater UMK

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat yang telah dilimpahkan-Nya, Khususnya dalam penyusunan skripsi penelitian ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh derajat sarjana S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, serta selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan izin penelitian serta memberikan bimbingan hingga selesainya skripsi ini
2. Ibu Dian Wismar'ain, SE, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan hingga selesainya skripsi ini.
3. Para Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudua yang telah memberikan ilmu-ilmu melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.

4. Para staff administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
5. Responden yakni Pegawai Staf Lantas di Polres Grobogan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Kudus,

2015

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI STAF LANTAS DI POLRES GROBOGAN

Mastuti
NIM. 2010-11-112

Pembimbing I. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM
II. Dian Wismar'ain, SE, MM

Organisasi merupakan lembaga yang memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara berbagai macam jabatan dan para pemegang jabatan. Pencapaian tujuan pekerjaan oleh pegawai memerlukan berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah adanya semangat kerja dalam diri pegawai. Semangat kerja sangat menguntungkan organisasi karena pegawai dapat bekerja dengan lebih efisien. Masalah terkait naik turunnya semangat kerja dapat disebabkan karena fasilitas lingkungan kerja, pemahaman komunikasi yang tidak jelas, dan jenjang karier. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja baik secara parsial maupun berganda.

Penelitian bersifat tidak hanya statistik namun ditambah dengan mendeskripsikan hasil analisis. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan pengembangan karir. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah semangat kerja. Populasi sebanyak 125 pegawai, sampel melalui purposive sampling diambil 122 responden. Uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas/ Analisis data menggunakan analisis regresi, uji t (Uji t Parsial), Uji F (Uji Berganda), Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*).

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan secara parsial dihasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan prob. Sig. 0,000 < 0,05. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan prob. Sig. 0,001 < 0,05. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan prob. Sig. 0,000 < 0,05. Pengembangan karir merupakan variabel dominan dengan koefisien regresi 0,528 mempengaruhi semangat kerja.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan pengembangan karir, semangat kerja.

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, COMMUNICATION AND CAREER DEVELOPMENT OF STAFF OFFICER MORALE WAS AT POLRES GROBOGAN

Mastuti
NIM. 2010-11-112

The supervisor I. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM
II. Dian Wismar'ain, SE, MM

The organization is an agency that has the structure of the organization. Organizational structure is a pattern of the network connection between the various offices and office holders. Achievement of the objectives of work by employees requires a variety of factors. One of these factors is the presence of morale in employees. Highly profitable organization morale because employees can work more efficiently. Related problems and downs morale can be caused due to on-site work environment, understanding the communication is not clear, and the level of our career. The purpose of this research is to analyse the work environment, work, communication and career development to good morale in partial or double.

Research is not only statistically but coupled with a description of the results of analysis. The independent variable in this study is the work environment, work, communication and career development. The dependent variable in this study is the spirit of the work. Population of 125 employees, the sample through purposive sampling taken 122 respondents Test instruments with test validity and reliability/data analysis using regression analysis, the t test (test of partial t), the F-test (test Double), analysis of the coefficient of Determination (Adjusted R Square).

From the results of the data analysis being done can be drawn conclusion is partially generated work environment influence significantly to morale with prob. Sig. 0.000 < 0.05. Influential work communication significantly to morale with prob. Sig. 0.001 < 0.05. Career development influence significantly to morale with prob. Sig. 0.000 < 0.05. Career development is the dominant variable with regression coefficients 0,528 affects morale.

Keywords : Work environment, work, communication and career development, the spirit of the work.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Ruang Lingkup	4
1.3 Perumusan Masalah	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Kegunaan Penelitian	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Lingkungan Kerja	7
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
2.1.3. Indikator Lingkungan Kerja	10
2.1.4. Komunikasi Kerja	11

2.1.5. Definisi Komunikasi Kerja	Halaman
2.2. Komunikasi Kerja	11
2.2.1. Definisi Komunikasi Kerja	11
2.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi Kerja	12
2.2.3. Fungsi Komunikasi Kerja	14
2.2.4. Indikator Komunikasi Kerja	15
2.3. Pengembangan Karir	16
2.3.1. Definisi Pengembangan Karir	16
2.3.2. Faktor-Faktor Pengembangan Karir	18
2.3.3. Manfaat Pengembangan Karir	21
2.3.4. Indikator Pengembangan Karir	23
2.4. Semangat Kerja	23
2.4.1. Definisi Semangat Kerja	23
2.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Kegairahan Kerja	25
2.4.3. Teknik Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja	26
2.4.4. Ciri-Ciri semangat kerja	29
2.4.5. Indikator Semangat Kerja	30
2.5. Hubungan antar Variabel	31
2.5.1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai	31
2.5.2. Hubungan Komunikasi Kerja terhadap Semangat	

Kerja Pegawai	32
2.5.3. Hubungan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	33
2.6. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	34
2.7. Kerangka Pemikiran	38
2.8. Hipotesis	39
BAB. III. METODE PENELITIAN	40
3.1. Rancangan Penelitian	40
3.2. Variabel Penelitian	40
3.2.1. Macam Variabel	40
3.2.2. Definisi Operasional Variabel	41
3.3. Jenis dan Sumber Data	44
3.4. Populasi dan Sampel	44
3.6. Pengolahan Data	46
3.7. Uji Instrumen Data	47
3.7.1. Uji Validitas	47
3.7.2. Uji Reliabilitas	50
3.8. Analisis Data	51
3.8.1. Analisis Deskriptif	51
3.8.2. Analisis Kuantitatif	51
3.8.3. Uji t (Uji Parsial)	51
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	51

	Halaman
4.1.1. Gambaran Umum Kopermas Al-Mabrur Kudus	52
4.1.2. Kepengurusan	52
4.1.3. Bidang Administrasi	53
4.1.4. Bidang Usaha	55
4.2. Uji Instrumen Data	55
4.3. Penyajian Data	57
4.3.1. Identitas Responden	66
4.3.2. Deskripsi Data	66
4.4. Analisis Data	68
4.4.1. Analisis Regresi	76
4.4.2. Uji Hipotesis	76
4.5. Pembahasan.....	77
4.5.1. Insentif.....	78
4.5.2. Motivasi	78
4.5.3. Disiplin Kerja	80
4.5.4. Pengembangan Karir	80
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	34
3.1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja...	47
3.2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja	48
3.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir	49
3.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Semangat Kerja Pegawai	49
3.5. Hasil Analisis Reliabilitas	50
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	62
4.4. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	63
4.5. Frekuensi Variabel Komunikasi Kerja	65
4.6. Frekuensi Variabel Pengembangan Karir	66
4.7. Frekuensi Variabel Semangat Kerja Pegawai	68
4.8. Hasil Output Estimasi dan Uji t / Regresi Parsial	69
4.9. Hasil Estimasi Regresi	70
4.10. Hasil Analisis Parsial (Dengan Signifikansi = 5% uji satu sisi)	72
4.11. Hasil Pengujian Berganda (Dengan Signifikansi =5%).....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	37

